

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568

| ลำดับ | รายการ/กิจกรรม   | ผลการดำเนินงาน   | ระยะเวลา   |
|-------|--|--|--|
| 1     | การวิเคราะห์ความเหมาะสมของอัตรากำลัง<br>และโครงสร้างองค์กร<br>ให้สอดคล้องกับพันธกิจและทิศทางองค์กร | ดำเนินการแล้วเสร็จ<br>คณะกรรมการ ก.ล.ต. ในการประชุมครั้งที่ 10/2568 วันพฤหัสบดีที่ 7 สิงหาคม<br>2568 มีมติเห็นชอบให้ปรับโครงสร้างองค์กร มีผลวันที่ 1 มกราคม 2569 เป็นต้นไป<br>โดยในครั้งนี้เป็นการจัดกลุ่มงานในแต่ละสายงานเพื่อให้บรรลุพันธกิจหลักในการ<br>พัฒนาตลาดทุนไทยให้น่าสนใจ มีประสิทธิภาพ<br>เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ส่งเสริมการระดมทุน และสร้างนวัตกรรมทางการเงิน<br>ตลอดจนเร่งดำเนินการขับเคลื่อนโครงสร้างพื้นฐานตลาดทุนให้รองรับเทคโนโลยีเพื่อ<br>เพิ่มประสิทธิภาพในการทำธุรกรรมในตลาดทุน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน<br>ของสำนักงาน | 1 ก.พ. – 31 ต.ค. 2568                              |
| 2     | การทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์<br>ด้านบริหารบุคคลให้ทันสมัยรองรับ<br>การเปลี่ยนแปลง                  | ดำเนินการแล้วเสร็จ<br>2.1 ปรับปรุงหลักเกณฑ์ด้านการพนักงานให้เหมาะสมตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงและ<br>เป็นไปตามหลักสากล เช่น การลา (รองรับกฎหมายสมรสเท่าเทียม) วินัย ลงโทษ และ<br>ปรับปรุงจำนวนวันลาตลอดให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน<br>2.2 ศึกษาและปรับปรุงหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม<br>และสามารถแข่งขันได้ ได้แก่ ค่าวิชาชีพ ค่าล่วงเวลา การปรับเพิ่มเงินเดือน<br>เมื่อเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ   | 1 ก.พ. – 31 ต.ค. 2568<br><br>1 ก.ค. – 30 ธ.ค. 2568 |
| 3     | การจัดทำข้อตกลงความร่วมมือกับ<br>มหาวิทยาลัยเพื่อเป็นช่องทางการ<br>สรรหาบุคลากร                    | ร่วมกับคณะวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี<br>ดิจิทัล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อจัดทำโครงการรับนักศึกษาฝึกงานตามหลักสูตร<br>วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีดิจิทัล<br>(Bachelor of Engineering in Computer Engineering and Digital<br>Technology) โดยมีการประชุมหารือรายละเอียด<br>การดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และยกร่าง MOU รวมทั้งปรับแก้ไขรายละเอียดต่าง ๆ<br>ใน MOU<br>เพื่อให้เห็นพ้องร่วมกันทั้งสองฝ่าย   | 1 มี.ค. – 30 ธ.ค. 2568                             |

| ลำดับ | รายการ/กิจกรรม  | ผลการดำเนินงาน  | ระยะเวลา   |
|-------|---|---|--|
| 4     | กิจกรรมเสริมสร้างทีม “One team One Goal” ให้แก่ ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการขึ้นไป | จัดกิจกรรม One team One goal เพื่อให้พนักงานที่มีศักยภาพสูงจากต่างฝ่ายงาน ร่วมกันคิดและนำเสนอโครงการสร้างในธีม “People & Culture” โดยมีผู้บริหารระดับผู้อำนวยการขึ้นไปเป็นที่ปรึกษาโครงการและให้การสนับสนุนการดำเนินโครงการ (ส่วนหนึ่งของโครงการ Talent Development)  | 1 ธ.ค. 2568 - มีนาคม 2569  |
| 5     | กิจกรรมส่งเสริมค่านิยมองค์กร และพลังบวกในการทำงาน                               | <p>ดำเนินการแล้วเสร็จ</p> <p>1. กิจกรรม “ร่วมวงเล่า ล้อมวงคุย” เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริม Leader ให้มีทักษะ empathic leader ผ่านการบริหารจัดการทีม โดยเปิดพื้นที่ให้มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนมุมมองการทำงาน และร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจระหว่างกัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานความสัมพันธ์ที่ดีและการเกื้อกูลกัน กิจกรรมจัดขึ้นรวมทั้งสิ้น 46 ครั้ง ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจและเห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>2. กิจกรรม “Say Good Thing About SEC” เป็นเวทีที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารและพนักงานร่วมแบ่งปันเรื่องราวความประทับใจ และประสบการณ์ดี ๆ จากการทำงานในองค์กร ผ่านการบันทึกคลิปวิดีโอ โดยมีผู้ร่วมถ่ายทอดประสบการณ์จำนวน 18 ราย และนำไปเผยแพร่ภายในองค์กรกิจกรรมดังกล่าวช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เสริมสร้างความรู้สึกรักผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กรร่วมกัน</p> <p>3. กิจกรรม Inspiration Talk เป็นกิจกรรมที่มุ่งสร้างแรงบันดาลใจในการดูแลสุขภาพกายและใจ โดยจัดขึ้นเป็นรายไตรมาสรวม 4 ครั้ง พร้อมเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้ความรู้</p> <p>มีผู้เข้าร่วมรวมกว่า 800 คน ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด และเห็นว่ากิจกรรมเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต ทั้งในด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว</p> | <p>17 ม.ค. – 15 ธ.ค. 2568</p> <p>13 ก.ค. – 15 ส.ค. 2568</p> <p>27 มี.ค. – 27 พ.ย. 2568</p> |

| ลำดับ | รายการ/กิจกรรม   | ผลการดำเนินงาน   | ระยะเวลา                            |
|-------|--|--|-------------------------------------|
| 6     | การจัดสวัสดิการ และการเสริมสร้างสุขภาวะ (Well Being) และคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน | ดำเนินการแล้วเสร็จ<br>1. จัดฉีดวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ ณ อาคารสำนักงาน ให้กับพนักงานและ ผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งสิ้น 885 คน<br>2. จัดตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานจำนวน 860 คน ณ อาคารสำนักงาน  | 22-23 พ.ค. 2568<br>10-12 มิ.ย. 2568 |
| 7     | กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกายและป้องกัน Office Syndrome                                 | กิจกรรมแข่งขันเดิน-วิ่งสะสมก้าว จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึง ความสำคัญของการ ออกกำลังกายและการดูแลสุขภาพ ควบคู่กับการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายใน องค์กร โดยมีกิจกรรมเดิน-วิ่ง ณ สวนวชิรเบญจทัศ กรุงเทพฯ จำนวน 4 ครั้ง และ การสะสมก้าวรายบุคคลในช่วงเดือนกรกฎาคม-กันยายน 2568 มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม ประมาณ 350 คน โดยผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจ และเห็นว่ากิจกรรมเป็นประโยชน์ต่อสุขภาพและการสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน      | 31 ก.ค. - 30 ก.ย. 2568              |
| 8     | การจัดให้มี “คลินิกแก้หนี้”  | ให้ความรู้ในการจัดการหนี้ โดยเป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาหลักสูตรโครงการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ กลุ่มเป้าหมายคือพนักงานที่เกษียณอายุและพนักงานที่สนใจ เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2568  | 30 ต.ค. 2568                        |
| 9     | กิจกรรมปันรักปันสุข  | กิจกรรมตลาดปันรักปันสุข เปิดพื้นที่ให้พนักงานนำสินค้ามาจำหน่ายตามริมหาดที่กำหนด โดยจัดขึ้นในไตรมาส 1-3 รวม 3 ครั้ง มีพนักงานเข้าร่วมจำหน่ายสินค้าประมาณ 75 ราย พร้อมกิจกรรมสาธิตการทำอาหารสุขภาพในทุกไตรมาส กิจกรรมได้รับความ สนใจจากพนักงานเป็นจำนวนมาก ทั้งในส่วนของผู้นำและผู้เข้าร่วมเลือกซื้อ สินค้า โดยผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ และเห็นว่ากิจกรรมช่วยเสริมสร้าง ความสัมพันธ์อันดี และก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อการทำงานและการใช้ชีวิต | 20 มี.ค. - 25 ก.ย. 2568             |
| 10    | การจัดให้มีสวัสดิการสงเคราะห์ ให้พนักงานกู้ยืมเงิน                                 | มีการให้ความช่วยเหลือพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์แผ่นดินไหวเมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2568 ใน 2 รูปแบบ ได้แก่ เงินให้กู้แบบไม่คิดดอกเบี้ย และเงินช่วยเหลือ เพื่อการอันจำเป็น เป็นค่า ที่พักชั่วคราวแก่พนักงานซึ่งที่อยู่อาศัยของตนเองหรือที่อยู่อาศัยเป็นประจำได้รับ   | 3 เม.ย. - 31 พ.ค. 2568              |

| ลำดับ | รายการ/กิจกรรม                                      | ผลการดำเนินงาน   | ระยะเวลา  |
|-------|---|--|---|
|       |   | ผลกระทบจากเหตุการณ์แผ่นดินไหวดังกล่าว โดยออกคำสั่งที่ ส. 38/2568 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ความช่วยเหลือพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์แผ่นดินไหว บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 3 เม.ย. 2568 เป็นต้นไป   |   |
| 11    | การศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น   | สำนักงานได้ศึกษาการจัดการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นในเบื้องต้น ด้วยสถานการณ์และบริบทในปัจจุบัน ยังไม่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นที่ต้องใช้งบประมาณในการจัดให้มีสวัสดิการดังกล่าว   | 3 มี.ค. 2568 – 16 ก.ค. 2568                             |
| 12    | การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการบริการด้านทรัพยากรบุคคล | <p>1. การให้บริการด้านทรัพยากรบุคคลในรูปแบบการยื่นขอใช้บริการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-form) เช่น การขอย้าย การขอรับการคัดเลือก การเบิกค่าเล่าเรียนบุตร การขอหนังสือส่งตัวเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล เป็นต้น</p> <p>2. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ให้เป็นระบบเพื่อนำไปจัดทำ HR Analytics สำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการบริการด้านทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรเพื่อการออกแบบโครงการและกิจกรรมด้าน HR ให้ตอบโจทย์พฤติกรรมและความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานในสำนักงานภายใต้รูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid)</p> <p>เพื่อระบุช่วงวันและเวลาที่พนักงานมีแนวโน้มเข้าทำงานในสำนักงานมากที่สุดนำไปสู่การออกแบบกิจกรรมองค์กร การอบรม หรือกิจกรรมสร้างความผูกพันให้สอดคล้องกับพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งช่วยเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วมของพนักงาน (Participation Rate) ได้อย่างมีนัยสำคัญ</p> | <p>2 พ.ค. – 30 มิ.ย. 2568</p> <p>1 ก.ค. – พ.ย. 2568</p> |

ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568)

| ประเภทตำแหน่ง          | กรอบอัตรากำลัง | กรอบมีเงิน | กรอบคนครอง | อัตรารว่าง (ตามงบประมาณ) |
|------------------------|----------------|------------|------------|--------------------------|
| 1. พนักงาน             |                |            |            |                          |
| ● อำนวยการบริหาร       | 16             | 16         | 16         | -                        |
| ● อำนวยการ             | 36             | 36         | 36         | -                        |
| ● บริหารจัดการ/วิชาการ | 190            | 190        | 190        |                          |
| ● บริหารงาน            | 584            | 575        | 567        | 8                        |
| ● เลขานุการ            | 27             | 26         | 26         |                          |
| ● สนับสนุนงานบริหาร    | 12             | 11         | 11         | -                        |
| ● บริการ               | 2              | 2          | 2          | -                        |
| ● สำรอง                | 18             | 3          | 3          | -                        |
| รวม                    | 885            | 859        | 851        | 8                        |
| 2. ลูกจ้าง             |                |            |            |                          |
| ● เลขานุการ            | -              | 23         | 23         | -                        |
| ● สนับสนุนงานบริหาร    | -              | 65         | 60         | 5                        |
| ● บริการ               | -              | 19         | 18         | 1                        |
| รวม                    | -              | 107        | 101        | 6                        |

## รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568

| ลำดับ | รายการ/กิจกรรม  | ผลการดำเนินงาน  | งบประมาณที่ใช้จ่าย<br>(บาท) | ระยะเวลา              |
|-------|---|---|-----------------------------|-----------------------|
| 1     | <p>เตรียมความพร้อมพนักงานในแต่ละช่วงเส้นทางชีวิตการทำงาน</p> <p>1.1 หลักสูตรเตรียมความพร้อมพนักงานใหม่ (Onboarding Program for New Entry)</p> <p>1.2 หลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้บริหารระดับต้นใหม่ (Onboarding for New Manager)</p> <p>1.3 หลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้บริหารระดับกลางใหม่ (Onboarding New Director)</p> <p>1.4 หลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้เกษียณอายุ</p> | <p>ดำเนินการแล้วเสร็จ</p> <p><b>1. หลักสูตรเตรียมความพร้อมพนักงานใหม่</b> ประกอบด้วย</p> <p>1.1 การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “หลักสูตร SEC Family” สำหรับพนักงานใหม่ ที่เข้าปฏิบัติงานในปี 2568 ณ จังหวัดชลบุรี ระยะเวลา 3 วัน 2 คืน จำนวน 2 รุ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รุ่นที่ 1 จัดระหว่างวันที่ 11-13 มีนาคม 2568 มีพนักงานเข้าร่วม จำนวน 32 คน และ</li> <li>- รุ่นที่ 2 จัดระหว่างวันที่ 11-13 กันยายน 2568 มีพนักงานเข้าร่วม จำนวน 32 คน</li> </ul> <p>1.2 หลักสูตร “Way of Work ความรู้และทักษะในการทำงาน” มีพนักงานเข้าร่วมอบรม จำนวน 120 คน (พนักงานที่เข้าใหม่ที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี และพนักงานที่สนใจ) บรรยายโดยวิทยากรภายใน มีหัวข้อการอบรม ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หัวข้อ “รู้จักตลาดทุนและความเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจ” เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2568</li> <li>- หัวข้อ “Executive Insights: Principles and Tools for work excellence” เมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน 2568</li> <li>- หัวข้อ “การพัฒนาตนเองสู่ความสำเร็จในบทบาทของผู้กำกับดูแล” เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2568</li> <li>- หัวข้อ “แผนตลาดทุน International Relations IOSCO” วันที่ 15 มกราคม 2569 (เลื่อนจากวันที่ 2 ธันวาคม 2568)</li> </ul> | 1,293,551                   | 1 ม.ค. – 30 ธ.ค. 2568 |

| ลำดับ | รายการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน  | งบประมาณที่ใช้จ่าย<br>(บาท) | ระยะเวลา |
|-------|----------------|---|-----------------------------|----------|
|       |                | <p><b>2. หลักสูตร “On boarding for New Manager”</b> มีผู้บริหารใหม่ระดับผู้ช่วยผู้อำนวยการ เข้าร่วมอบรม จำนวน 30 คน โดยมีหัวข้อการอบรม ดังนี้</p> <p>2.1 หัวข้อ “The Art of Managing People” เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2568 บรรยายโดยนายวิศรุต รัชภัทภาพงศ์ บริษัท ฮิวแมน อินเทลเลคชวล จำกัด</p> <p>2.2 หัวข้อ “แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน” เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2568 โดยวิทยากรภายใน</p> <p>2.3 หัวข้อ “Essential Leadership : Lead with your heart” เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม และ 1 สิงหาคม 2568 โดยวิทยากรจากบริษัทเบส เสิร์นเอ็กซ์ จำกัด (BASE Playhouse)</p> <p><b>3. หลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้บริหารระดับกลาง (ผู้อำนวยการ)</b> เนื่องจากมีจำนวนไม่เพียงพอที่จะจัดอบรมในรูปแบบ on-site ได้ จึงเป็นการอบรมด้วยหลักสูตรออนไลน์บน SEC Academy ซึ่งเป็นระบบการเรียนรู้ของสำนักงาน</p> <p><b>4. โครงการเตรียมความพร้อมผู้เกษียณอายุ</b> สำหรับผู้บริหารและพนักงานที่จะเกษียณอายุในระยะเวลา 3 ปี (เกษียณระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2569 - 1 มกราคม 2572) มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 30 คน</p> <p>4.1 หัวข้อ “หลักการวางแผนทางการเงินรับวัยเกษียณอายุ” รวมเนื้อหาเรื่องการจัดการหนี้สิน เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2568 บรรยายโดย ดร.อัจฉรา โยมสินธุ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการเงิน จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์</p> |                             |          |

| ลำดับ | รายการ/กิจกรรม   | ผลการดำเนินงาน   | งบประมาณที่ใช้จ่าย<br>(บาท) | ระยะเวลา               |
|-------|--|--|-----------------------------|------------------------|
|       |  | <p>4.2 หัวข้อ “สิทธิประโยชน์และสวัสดิการหลังเกษียณอายุ” เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2568 บรรยายโดยวิทยากรภายใน จากฝ่ายทรัพยากรบุคคล</p> <p>4.3 หัวข้อ “ปลดล็อกชีวิต...อิสระหลังเกษียณ” เมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน 2568 บรรยายโดยนางสาวเสาวนีย์ สุวรรณรงค์</p> <p>4.4 หัวข้อ “การเตรียมตัวทางด้านสุขภาพกายสำหรับผู้เกษียณอายุ” เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2568 บรรยายโดย คณะอาจารย์ จาก โรงเรียนวิทยาศาสตร์การเคลื่อนไหวและสุขภาพ ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์</p>        |                             |                        |
| 2     | การพัฒนาพนักงานตามเส้นทางการพัฒนา (Training Roadmap) เพื่อให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพียงพอ ที่จะปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง   | <p>2.1 หลักสูตร Systematic Analytical Thinking Skill สำหรับ พนักงานหมวดบริหารงาน จำนวน 2 รุ่น โดยมีพนักงานเข้าอบรม รุ่นละ 25 คน วิทยากรจากบริษัท บีคอนด์ เทรนนิง จำกัด เมื่อวันที่ 8 และ 11 กรกฎาคม 2568</p> <p>2.2 หลักสูตร Critical Thinking for better thinking สำหรับ พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 รุ่น โดยมีพนักงานเข้าอบรม รุ่นละ 25 คน วิทยากรจากบริษัทเบส เลิร์นเอ็กซ์ จำกัด (BASE Playhouse) เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม และ 15 กันยายน 2568</p> | 542,100                     | 8 ก.ค. – 15 ก.ย. 2568  |
| 3     | โครงการอบรมหลักสูตรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล และนวัตกรรม เพื่อยกระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล และนวัตกรรมให้แก่พนักงานทุกระดับ เพื่อให้สามารถนำทักษะดังกล่าวมาเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้เป็นอย่างดีถูกต้อง เหมาะสม และปลอดภัย และเกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน กลุ่ม | <p><u>3.1 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล</u></p> <p>1. กำหนดให้พนักงานและผู้บริหารที่มี gap สมรรถนะด้านดิจิทัล เข้าอบรมหลักสูตรยกระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของ (TDGA) เป็นหลักสูตรที่ไม่มีค่าใช้จ่าย โดยมีผู้บริหารและพนักงาน เข้ารับการอบรมในหลักสูตรดังกล่าวรวม 194 คน</p> <p>1.1 ระดับพนักงานอบรม ชุดวิชา Digital Literacy ประกอบด้วย 4 บทเรียน ระยะเวลา 8 ชั่วโมง 40 นาที</p>   | ไม่ใช้งบประมาณ              | 1 เม.ย. – 31 ธ.ค. 2568 |

| ลำดับ | รายการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน   | งบประมาณที่ใช้จ่าย<br>(บาท) | ระยะเวลา |
|-------|----------------|--|-----------------------------|----------|
|       |                | <p>1.2 ระดับผู้บริหาร นอกจากชุดวิชา Digital Literacy ได้เพิ่มเติมชุดวิชา Digital Leadership ประกอบด้วย 3 บทเรียน ระยะเวลา 4 ชั่วโมง 30 นาที</p> <p>2. กำหนดพนักงานที่มี gap สมรรถนะด้านดิจิทัลจะต้องมีการกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพิ่มเติมอีก 1 เรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัล โดยมีผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาดังกล่าว พร้อมให้การสนับสนุนและติดตามการพัฒนา</p> <p>3. จัดหลักสูตรออนไลน์ High Impact Presentation ให้แก่พนักงานและผู้บริหารระดับทีม (Selective Program) จำนวน 30 คน โดยบริษัท ออล สไลด์ พอสสิเบิล จำกัด เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2568</p> <p>4. ส่งพนักงานสายเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 11 คน เข้าอบรมในโครงการอบรมการป้องกันความปลอดภัยข้อมูลคอมพิวเตอร์ ครั้งที่ 24 จัดโดยบริษัท เอซิส โปรเฟสชั่นนัล เซ็นเตอร์ จำกัด อบรมระหว่างวันที่ 26-27 พฤศจิกายน 2568</p> <p><u>3.2 ด้านข้อมูลและนวัตกรรม</u></p> <p>1. จัดฝึกอบรมโดยมุ่งเน้นการพัฒนาพนักงานที่มี gap ในสมรรถนะดังกล่าว โดยดำเนินการผ่านโครงการยกระดับสมรรถนะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล เน้นทักษะสำคัญ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลและทักษะการสื่อสารและการเล่าเรื่องผ่านข้อมูล</p> <p>2. จัดกิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice - COP) เพื่อให้พนักงานที่มีศักยภาพด้านการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลมา</p> |                             |          |

| ลำดับ | รายการ/กิจกรรม  | ผลการดำเนินงาน   | งบประมาณที่ใช้จ่าย<br>(บาท) | ระยะเวลา               |
|-------|---|--|-----------------------------|------------------------|
|       |   | แบ่งปันประสบการณ์ จำนวน 3 หัวข้อ ได้แก่<br>1) มือใหม่หัดใช้ CANVA เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2568<br>2) Slide Storytelling with Power Point เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2568<br>3) เครื่องมือการจัดการฐานข้อมูลอย่างง่าย เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2568   |                             |                        |
| 4     | การพัฒนาด้านการบริหารและภาวะผู้นำ ในการบริหารจัดการและพัฒนาทีมงาน ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และการจูงใจทีมในการทำงานเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนเป้าหมายและพันธกิจองค์กร | 1. การบรรยายพิเศษหัวข้อ “การส่งเสริมและดูแลสุขภาพใจที่ดีให้แก่ทีมงาน” สำหรับผู้บริหารระดับหัวหน้าทีม โดย ดร. เจนนิเฟอร์ ชวโนวานิช อาจารย์ประจำคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2568<br>2. หลักสูตร Building Trust via Effective Communication เมื่อวันที่ โดยวิทยากรจากบริษัท ซอส สกิลส์ ผู้เข้าอบรมจำนวน 30 คน เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2568<br>3. หลักสูตร Coaching and building a high-Performance Team โดยวิทยากรภายนอก จากบริษัท Cariber จำกัด ผู้เข้าอบรมจำนวน 40 คน เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2568<br>4. หลักสูตร Leading with Collaboration & Psychology Safety โดยวิทยากรภายนอก จากบริษัท โคนิคเคิล จำกัด ผู้เข้าอบรมจำนวน 30 คน เมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2568 | 548,200                     | 20 มี.ค. – 6 พ.ย. 2568 |
| 5     | การเปิดมุมมองการทำงานในองค์กรกำกับดูแลในระดับสากล ด้วย<br>5.1 ทุนฝึกอบรมต่างประเทศ  | 5.1 ทุนฝึกอบรมต่างประเทศตามความสนใจของพนักงาน จำนวน 8 คน ดังนี้<br>- หลักสูตรออนไลน์ Cambridge Digital Assets for Regulators Programme โดย University of Cambridge Judge Business School จำนวน 1 คน ระหว่างวันที่ 23 เมษายน – 17 มิถุนายน 2568   | 7,725,202                   | 2 ม.ค. – 30 ธ.ค. 2568  |

| ลำดับ | รายการ/กิจกรรม   | ผลการดำเนินงาน   | งบประมาณที่ใช้จ่าย<br>(บาท) | ระยะเวลา |
|-------|--|--|-----------------------------|----------|
|       | <p>5.2 โครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรกับองค์กรกำกับดูแลในต่างประเทศและผู้ประกอบธุรกิจในตลาดทุน</p> <p>5.3 หลักสูตรอบรมต่างประเทศ</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตรออนไลน์ Data Science for Business โดย Harvard Business School จำนวน 1 คน ระหว่างวันที่ 11 มิถุนายน – 9 กรกฎาคม 2568</li> <li>- หลักสูตรออนไลน์ Business Analytics โดย Harvard Business School จำนวน 3 คน (รูปแบบเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง self-paced learning)</li> <li>- หลักสูตรออนไลน์ Private Markets and Alternative Investments Certificate โดย CFA Institute จำนวน 1 คน (รูปแบบเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง self-paced learning)</li> <li>- หลักสูตรออนไลน์ Securities Law โดย Cornell Law School จำนวน 1 คน (รูปแบบเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง self-paced learning)</li> <li>- หลักสูตร Regulation วันที่ 2-6 มิ.ย. 68 ณ สหราชอาณาจักร โดย London School of Economics and Political Science (LSE), School of Law จำนวน 1 คน ระหว่างวันที่ 2 - 6 มิถุนายน 2568</li> </ul> <p>5.2 การเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนพนักงาน ดังนี้</p> <p>5.2.1 โครงการแลกเปลี่ยนกับองค์กรกำกับดูแล ณ Financial Services Agency Government of Japan (JFSA) จำนวน 1 คน ระหว่างวันที่ 11 - 19 พฤศจิกายน 2568 ณ ประเทศญี่ปุ่น</p> <p>5.2.2 ส่งพนักงานเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนกับองค์กรกำกับดูแลระดับสากล (International Organization of Securities Commission (IOSCO) จำนวน 1 คน ในตำแหน่ง Advisor ประจำ IOSCO General Secretariat กำหนดระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 ปี</p> |                             |          |

| ลำดับ | รายการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน   | งบประมาณที่ใช้จ่าย<br>(บาท) | ระยะเวลา |
|-------|----------------|--|-----------------------------|----------|
|       |                | <p>ระหว่างวันที่ 20 พฤศจิกายน – 2566 ถึงวันที่ 19 พฤศจิกายน 2568 ณ ประเทศสเปน</p> <p>5.3 การส่งพนักงานพัฒนา/อบรมในต่างประเทศ ในรูปแบบ onsite และออนไลน์</p> <p><u>หลักสูตร on-site</u> ได้แก่</p> <p>5.3.1 หลักสูตร 31st Annual U.S. SEC International Institute for Securities Market Growth and Development จัดโดย IOSCO ร่วมกับ US SEC จำนวน 2 คน ระหว่างวันที่ 5-9 พฤษภาคม 2569 ณ ประเทศสหรัฐอเมริกา</p> <p>5.3.2 Digital Asset Program หัวข้อ “The Evolving Role of Digital Assets in the Global Financial System” จัดโดย the Program on International Financial Systems (PIFS) and Harvard Law School Executive Education (HLSEE) จำนวน 1 คน ระหว่างวันที่ 23 - 26 มิถุนายน 2569 ณ ประเทศสหรัฐอเมริกา</p> <p>5.3.3 หลักสูตร Financial Supervisory Partnership Program จัดโดย Financial Supervisory Service of Korea (FSS) จำนวน 3 คน ระหว่างวันที่ 8 - 11 เมษายน 2568 ณ ประเทศเกาหลีใต้</p> <p>5.3.4 หลักสูตร Fin Crime Defence Workshop &amp; Symposium จัดโดย Temasek Foundations Connect ร่วมกับ Wealth Management Institute จำนวน 3 คน ระหว่างวันที่ 27 - 30 พฤษภาคม 2568 ณ ประเทศสิงคโปร์</p> |                             |          |

| ลำดับ | รายการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน   | งบประมาณที่ใช้จ่าย<br>(บาท) | ระยะเวลา |
|-------|----------------|--|-----------------------------|----------|
|       |                | <p>5.3.5 หลักสูตร 8<sup>th</sup> IOSCO/PIFS-Harvard Law School Global Certificate Program for Regulators of Securities Markets - Phase I จัดโดย IOSCO ร่วมกับ Harvard Law School จำนวน 1 คน วันที่ 23 - 27 มิถุนายน 2568 ณ ประเทศสเปน</p> <p>5.3.6 หลักสูตร IOSCO-ICMA Workshop on Building Resilient and Efficient Corporate Bond Markets in Growth and Emerging Markets จัดโดย IOSCO ร่วมกับ ICMA จำนวน 2 คน วันที่ 8 กรกฎาคม 2568 ณ ประเทศมาเลเซีย</p> <p>5.3.7 หลักสูตร Young Regulators Development Programme (YRDP) จัดโดย รัฐบาลออสเตรเลีย ร่วมกับ The University of Queensland จำนวน 1 คน วันที่ 11 - 22 สิงหาคม 2568 ณ ประเทศออสเตรเลีย</p> <p>5.3.8 หลักสูตร Toronto Centre 19<sup>th</sup> Regional Leadership Programme for Securities Regulators จัดโดย Toronto Centre ร่วมกับ MAS จำนวน 1 คน ระหว่างวันที่ 25 - 29 สิงหาคม 2568</p> <p>5.3.9 หลักสูตร Digital Finance &amp; Virtual Assets จัดโดย WMI จำนวน 3 คน วันที่ 11 - 13 พฤศจิกายน 2568 ณ ประเทศสิงคโปร์</p> <p><u>หลักสูตรออนไลน์ ได้แก่</u></p> <p>5.3.10 หลักสูตรออนไลน์ Masterclass on “Thailand’s Organization for Economic Co-operation and</p> |                             |          |

| ลำดับ | รายการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน   | งบประมาณที่ใช้จ่าย<br>(บาท) | ระยะเวลา |
|-------|----------------|--|-----------------------------|----------|
|       |                | <p>Development (OECD) Accession รูปแบบออนไลน์ จัดโดย IOSCO Asia Pacific Hub วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2568</p> <p>5.3.11 หลักสูตรออนไลน์ Regional Webinar of Financial Soundness Indicators (FSIs) จัดโดย International Monetary Fund (IMF), IMF's Statistics Department (STA) จำนวน 4 คน วันที่ 12 - 13 มีนาคม 2568</p> <p>5.3.12 หลักสูตรออนไลน์ หัวข้อ "Facilitating Market Liquidity" จัดโดย US SEC วันที่ 13 มีนาคม 2568</p> <p>5.3.13 หลักสูตรออนไลน์ U.S. SEC International Institute Virtual Event – Overview of Private Fund Regulation วันที่ 1 เมษายน 2568</p> <p>5.3.14 หลักสูตรออนไลน์ IOSCO Asia Pacific Hub's Webinar on Climate Risks &amp; Capital Markets จัดโดย IOSCO Asia Pacific Hub วันที่ 16 เมษายน 2568</p> <p>5.3.15 Webinar หัวข้อ "Staying Ahead of Scams: Smarter Tools, Stronger Coordination" IOSCO Asia Pacific Hub วันที่ 16 มิถุนายน 2568</p> <p>5.3.16 หลักสูตรออนไลน์ Virtual training program on risk based supervision จัดโดย IOSCO ร่วมกับ Toronto Centre วันที่ 29 กันยายน – 3 ตุลาคม 2568</p> <p>5.3.17 หลักสูตรออนไลน์ IOSCO-Wharton Online FinTech Course: Financial Technologies and Regulatory Implications จัดโดย IOSCO ร่วมกับ Wharton School of the University of Pennsylvania วันที่ 19 กันยายน 2568</p> |                             |          |

| ลำดับ | รายการ/กิจกรรม   | ผลการดำเนินงาน  | งบประมาณที่ใช้จ่าย<br>(บาท) | ระยะเวลา              |
|-------|--|---|-----------------------------|-----------------------|
|       |  | 5.3.18 หลักสูตรออนไลน์ G20 Roundtable on Artificial Intelligence in Finance จัดโดย OECD and South Africa's Financial Sector Conduct Authority (FSCA) วันที่ 17 กรกฎาคม 2568<br>5.3.19 หลักสูตรออนไลน์ Geopolitics & Global Dynamics วันที่ 6 - 8 สิงหาคม 2568   |                             |                       |
| 6     | หลักสูตรเพื่อพัฒนาเครือข่ายความสัมพันธ์และความร่วมมืออันดีระหว่างผู้บริหารและหน่วยงานภายนอก (Networking Program) เพื่อพัฒนาผู้นำและการเสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมืออันดีระหว่างผู้บริหารและหน่วยงานภายนอก | ส่งผู้บริหารเข้าร่วมอบรมหลักสูตรภายนอกเพื่อพัฒนาเครือข่ายความสัมพันธ์และความร่วมมืออันดีกับผู้บริหารภายนอก จำนวน 14 หลักสูตร ดังนี้<br>1. หลักสูตร วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) จัดโดยวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร จำนวน 1 คน<br>2. หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการพลังงาน (วพน.) โดยสถาบันวิทยาการพลังงาน จำนวน 1 คน<br>3. หลักสูตรผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง (บยส.) โดยสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ ศาลยุติธรรม จำนวน 1 คน<br>4. หลักสูตรรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารระดับสูง (รอส.) โดยสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล จำนวน 1 คน<br>5. หลักสูตร วตท. โดยสถาบันวิทยาการตลาดทุน จำนวน 1 คน<br>6. หลักสูตร วปส. (วิทยาการประกันภัยระดับสูง) โดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.) จำนวน 1 คน | 3,722,928                   | 2 ม.ค. – 30 ธ.ค. 2568 |

| ลำดับ | รายการ/กิจกรรม  | ผลการดำเนินงาน   | งบประมาณที่ใช้จ่าย<br>(บาท) | ระยะเวลา               |
|-------|---|--|-----------------------------|------------------------|
|       |   | 7. หลักสูตรนักบริหารระดับสูงในกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง (บสป.) โดยมูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครอง จำนวน 1 คน<br>8. หลักสูตรวิทยาการการจัดการสำหรับนักบริหารระดับสูง (วบส.) โดยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำนวน 1 คน<br>9. หลักสูตร Leadership Succession Program (LSP) โดยมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ (IRDP) จำนวน 1 คน<br>10. การสร้างกระบวนการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่รัฐบาลดิจิทัล (DTP) จัดโดยสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.) จำนวน 2 คน<br>11. หลักสูตร TCLA Executive Development Program (EDP) โดยสมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย จำนวน 2 คน<br>12. หลักสูตร Digital Jumpstart for Young Executive (DJT) โดยสถาบันส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัลร่วมกับบริษัท โนเนม ไอเอ็มซี จำกัด จำนวน 1 คน<br>13. หลักสูตร วพม. (หลักสูตรด้านวิทยาการพลังงาน สำหรับผู้บริหารรุ่นใหม่) โดยสถาบันวิทยาการพลังงาน จำนวน 1 คน<br>14. โครงการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการ ก.พ. โดยสำนักงาน ก.พ. จำนวน 1 คน |                             |                        |
| 7     | การพัฒนาความรู้จำเป็นสำหรับพนักงานในกลุ่มงานเฉพาะ เพื่อให้พร้อมสำหรับการทำงานตาม Job Function | 7.1 โครงการพัฒนาความรู้ผู้ตรวจสอบ มีพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านตรวจสอบ ด้านกำกับ เข้าร่วมอบรม จำนวนประมาณ 80 คน   | 283,860                     | 15 ก.ค. – 30 ธ.ค. 2568 |

| ลำดับ | รายการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน   | งบประมาณที่ใช้จ่าย<br>(บาท) | ระยะเวลา |
|-------|----------------|--|-----------------------------|----------|
|       |                | <p>1 หลักสูตรพื้นฐานสำคัญของการเป็นผู้ตรวจสอบ แนวทางและกระบวนการตรวจสอบของสำนักงาน โดยวิทยากรภายใน จัดอบรมเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2568</p> <p>2 หลักสูตรพื้นฐานด้านบัญชีการเงิน การอ่าน และวิเคราะห์งบการเงินสำหรับผู้ตรวจสอบ โดยวิทยากรภายใน เมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2568</p> <p>3 หลักสูตรการสัมภาษณ์และการสอบถ้อยคำ โดยทีมวิทยากรจากกรมสอบสวนคดีพิเศษ เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2568</p> <p>4 จัด Knowledge Sharing กรณีศึกษาในงานตรวจสอบ กรณีศึกษาในงานตรวจสอบต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยวิทยากรภายใน เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2568</p> <p>5 หลักสูตรการปั้นหุ่นและระบบการซื้อขายหลักทรัพย์ (TMS) โดยวิทยากรภายใน เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2568</p> <p>6 หลักสูตรการซื้อขายหลักทรัพย์โดยใช้ข้อมูลภายใน (Insider Trading) เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2568 โดยวิทยากรภายใน</p> <p>7 หลักสูตรจิตวิทยาพฤติกรรมสำหรับงานตรวจสอบ (Behavioral Psychology) โดย ดร. ตฤณห์ โพธิ์รักษา เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2568</p> <p>7.2 โครงการอบรมเลขานุการ</p> <p>จัดให้พนักงานที่ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งเลขานุการ จำนวน 5 คน ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานเลขานุการ ได้แก่ หลักสูตรอบรมออนไลน์ในหัวข้อ “E-mail Writing” “Microsoft Excel” “Microsoft PowerPoint” และการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษกับสถาบันภายนอก</p> |                             |          |

| ลำดับ | รายการ/กิจกรรม   | ผลการดำเนินงาน  | งบประมาณที่ใช้จ่าย<br>(บาท) | ระยะเวลา               |
|-------|--|---|-----------------------------|------------------------|
| 8     | พัฒนาความรู้เจ้าหน้าที่ของรัฐและตามแนวทางการดำเนินงานของสำนักงาน (กำหนดเป็นหลักสูตรภาคบังคับสำหรับพนักงานทุกคน)  | จัดหลักสูตรพัฒนาความรู้สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ดังนี้<br>1. หลักสูตรการเสริมสร้างจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยคุณณัฐภพ ตฤยกุลโรจน์ ผู้อำนวยการยุทธธรรม สำนักไตสวน การทุจริตคดีเศรษฐกิจ 1 เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2568<br>2. หลักสูตร “Data Governance & PDPA Learning” สำหรับพนักงานกลุ่มเลขานุการและเจ้าหน้าที่ช่วยปฏิบัติการ บรรยายโดยวิทยากรภายใน เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2568<br>3. หลักสูตรกฎหมายปกครองและวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง โดยนางสาวอัจฉิมา ถาวร ที่ปรึกษาสำนักงานศาลปกครอง รักษาการในตำแหน่งรองเลขาธิการ สำนักงานศาลปกครอง เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2568  | 22,500                      | 1 มี.ค. – 30 มิ.ย. 69  |
| 9     | โครงการ Talent Development เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีผลงานและศักยภาพสูงได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการเติบโต และสำนักงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลตามเป้าหมายและมีความยั่งยืน | สำนักงานได้ดำเนินการคัดเลือกและพัฒนาพนักงานกลุ่มศักยภาพสูง โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้<br>1. คัดกรองพนักงานที่มีผลงานและสมรรถนะตามเกณฑ์ Talent ในเบื้องต้น<br>2. พนักงานที่ผ่านการคัดกรองเข้าประเมินคุณลักษณะ (Attributes) ของผู้มีศักยภาพและสมรรถนะด้านการบริหาร<br>3. คัดกรองพนักงานเข้ากลุ่มผู้มีศักยภาพสูง (Talent Pool)<br>4. พนักงานกลุ่ม Talent ได้รับการพัฒนาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะที่เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเติบโตในสายอาชีพ<br>5. พนักงานกลุ่ม Talent จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยมีผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและติดตามการพัฒนา และฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะมีการประเมินการพัฒนาร่วมกับผู้บังคับบัญชา เมื่อสิ้นไตรมาสที่ 3 | 1,105,960                   | 1 มี.ค. – 30 ธ.ค. 2568 |

| ลำดับ | รายการ/กิจกรรม   | ผลการดำเนินงาน  | งบประมาณที่ใช้จ่าย<br>(บาท) | ระยะเวลา               |
|-------|--|---|-----------------------------|------------------------|
|       |  | <p>6. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดหลักสูตรที่พนักงานกลุ่มศักยภาพสูง ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ได้แก่</p> <p>6.1 หลักสูตร Creative Problem Solving and Decision Making โดยวิทยากรภายนอก จากบริษัท Conicle จำกัด ผู้เข้าอบรมจำนวน 30 คน เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2568</p> <p>6.2 หลักสูตร Leadership Impact through coaching โดยวิทยากรจากบริษัท คอนเซียสเนส จำกัด ผู้เข้าอบรมจำนวน 24 คน เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2568</p> <p>6.3 หลักสูตร Critical Thinking and Innovative Thinking โดยวิทยากรภายนอก จากบริษัท Conicle จำกัด ผู้เข้าอบรมจำนวน 30 คน เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2568</p> <p>7. ส่งพนักงานกลุ่มศักยภาพสูงระดับผู้ช่วยผู้อำนวยการ เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการ ก.พ. โดยสำนักงาน ก.พ. จำนวน 1 คน</p> |                             |                        |
| 10    | โครงการ Succession Plan & Development เพื่อเป็นการเตรียมการวางแผนและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสำหรับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง | <p>1) จัดทำ IDP ผู้บริหารในกลุ่ม Successor Pool เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถให้การสนับสนุนการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม</p> <p>2) จัดการพัฒนาผู้บริหารในกลุ่ม Successor Pool ในทักษะด้านการสื่อสาร (Effective Storytelling) จำนวน 2 รุ่น เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน และวันที่ 3 ธันวาคม 2568</p> <p>3) พิจารณาให้มีการหมุนเวียนงาน (Rotation) ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการขึ้นไป จำนวน 3 ราย เพื่อเตรียมความพร้อมให้มีประสบการณ์ทำงานอย่างรอบด้าน (มีผลวันที่ 1 มกราคม 2569)</p>   | 582,607                     | 1 เม.ย. – 30 ธ.ค. 2568 |

| ลำดับ | รายการ/กิจกรรม  | ผลการดำเนินงาน   | งบประมาณที่ใช้จ่าย<br>(บาท) | ระยะเวลา              |
|-------|---|--|-----------------------------|-----------------------|
| 11    | โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อมุ่งสู่ Data Driven Organization โดยให้ผู้บริหารและพนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ การทำงานร่วมกัน และร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารในการผลักดันเพื่อการยกระดับองค์กรด้วยข้อมูล (Data Driven Organization) ในระดับนโยบาย</li> <li>2. การบรรยายและอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับพนักงานและผู้บริหารเพื่อสร้างความเข้าใจในการใช้ประโยชน์ข้อมูลและการตัดสินใจยุทธศาสตร์/เชิงนโยบาย โดยศาสตราจารย์ ดร. ธีรนี อจลากุล ผู้อำนวยการ สถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ (องค์การมหาชน)</li> <li>3. ทำแบบทดสอบประเมินสมรรถนะ Data Analytics ก่อนและหลังเรียน (Pre &amp; Post assessment) จัดให้พนักงานที่ไม่ผ่านการทดสอบเข้ารับการอบรมชุดหลักสูตรพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 จัดอบรมหลักสูตร Exploratory Data Analysis จำนวน 3 รุ่น ในรูปแบบ onsite สำหรับพนักงานกลุ่ม Super User และเปิดให้พนักงานทั่วไปสามารถเข้ารับฟังแบบออนไลน์ได้ในวันที่ 19 24 และ 30 กันยายน 2568</li> <li>3.2 จัดหลักสูตร Effective Communication &amp; Storytelling จำนวน 3 รุ่น รุ่นละ 40 คน วันที่ 23 กันยายน 2568 และวันที่ 6 และ 17 ตุลาคม 2568</li> </ol> </li> </ol> | 435,382                     | 2 ม.ค. – 30 ธ.ค. 2568 |
| 12    | โครงการ Career Development พนักงานเข้าใจระดับสมรรถนะของตนเอง สามารถวางแผนการพัฒนาตนเอง รวมทั้งได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้เติบโตก้าวหน้าในองค์กรอย่างเหมาะสม   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ประเมิน Competency เพื่อให้พนักงานเข้าใจสมรรถนะและศักยภาพของตนเอง และจัดทำ IDP พนักงานทุกระดับ ดำเนินการในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2568</li> <li>2) Career Clinic : ให้คำปรึกษา Career Aspiration และการเตรียมความพร้อมที่จะเติบโตก้าวหน้า เปิดให้พนักงานมาขอรับคำปรึกษากับฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ตลอดทั้งปี</li> </ol>   | ไม่ใช้งบประมาณ              | 2 ม.ค. – 30 ธ.ค. 2568 |

| ลำดับ | รายการ/กิจกรรม   | ผลการดำเนินงาน   | งบประมาณที่ใช้จ่าย<br>(บาท) | ระยะเวลา              |
|-------|--|--|-----------------------------|-----------------------|
| 13    | กิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต “Life Long Learning” ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ระหว่างพนักงาน | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานในรูปแบบ online Self Learning โดยให้พนักงานสามารถเลือกสมัครแพลตฟอร์มออนไลน์ที่สนใจภายในวงเงินที่สำนักงานกำหนดได้ (เลือกปีละ 1 ครั้ง)</li> <li>2) จัดทำชุดหลักสูตรที่สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของพนักงาน ผ่านระบบการเรียนรู้ในสำนักงาน “SEC Academy” ได้แก่ หลักสูตรสำหรับพนักงานตรวจสอบ</li> <li>3) จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบการบรรยายพิเศษผ่านรายการ “Friday Training” โดยในปี 2568 จัดจำนวน 23 ครั้ง หัวข้อเป็นการนำเสนอความรู้และประสบการณ์จากการเข้าร่วมการอบรมในต่างประเทศของพนักงาน เช่น ความรู้ด้านการกำกับดูแลตลาดทุนในภูมิภาคเอเชียในหลักสูตร Financial Supervisory Service of Korea (FSS) ความรู้จากพนักงานที่เข้าร่วมโครงการ Global Financial Partnership Center ประเทศญี่ปุ่น ความรู้จากงานสัมมนา The Insightful Forum และ Singapore FinTech Festival 2025 และความรู้ด้านเทคโนโลยีทางการเงินและเทคโนโลยีในงานกำกับดูแล กับงานมหกรรมระดับโลก Money 20/20 Asia 2024 เป็นต้น</li> <li>4) กิจกรรมกระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น สหสัมพันธ์ การอบรม การตอบคำถามชิงรางวัล เป็นต้น</li> </ol> | 2,216,440                   | 2 ม.ค. – 30 ธ.ค. 2568 |